

JORNADA 12 POR 36¹

Deusedith Brasil (*)

A Constituição Federal de 1988 prestigiou a convenção coletiva de trabalho. Com efeito, ao dizer no seu art. 7º quais os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social, estipulou “a duração de trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante a acordo ou convenção coletiva de trabalho”, e, para não deixar qualquer dúvida, declarou o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.”

A Convenção Coletiva de Trabalho, diz o art. 611 da CLT, é “o acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.”

Os sindicatos das categorias econômicas e profissionais, até antes mesmo da atual Constituição Federal, vinham firmando convenções coletivas de trabalho nas quais era prevista a jornada de trabalho de 12 por 36 horas.

A jurisprudência, como ensinou Valentin Carrion, vinha tolerando pacificamente a jornada de trabalho de 12 por 36: “Em todas as hipóteses, haver-se-ia de observar o termo legal e diário de 10 horas, pelos limites fisiológicos do ser humano; mas ressalvadas as hipóteses especialíssimas dos regimes de 12 x 36, promovidos pelos acordos coletivos e tolerados pela jurisprudência.”

O próprio TST, em fevereiro de 2004, em acórdão da lavra do Ministro João Oreste Dalazen disse: “a CR faculta a implantação de jornada de trabalho superior a quarenta e quatro horas semanais mediante negociação coletiva ‘Reconhecendo o TRT de Santa Catarina a existência de norma coletiva contemplando a compensação de jornada, o empregado que trabalha em escala de doze horas de serviço por trinta e seis de descanso não faz jus ao pagamento das horas excedentes da oitava nos dias de efetivo trabalho porquanto não excede a jornada máxima mensal, prestando, em média, cento e oitenta horas de labor.”

Agora, numa verdadeira insegurança jurídica, tomamos conhecimento de que os sindicatos profissionais dos vigilantes estão requerendo em juízo a declaração de nulidade da cláusula convencional que estabelece a jornada 12 por 36, bem como requerendo o pagamento como horas extras dos intervalos entre jornadas não gozados nos últimos cinco anos não prescritos.

As empresas estão preocupadas. Para levar a matéria ao STF, em dissídio individual, não só não é fácil como representa um grande desembolso. A uma,

¹ Sobre o artigo:

Artigo publicado no jornal “O Liberal”, na tiragem de 09.08.2009

O seu conteúdo é protegido pelas leis de direitos autorais

Publicado no site www.deusedithbrasil.adv.br

porque precisam de forte capacidade de persuasão jurídica para conseguir que seja dado seguimento ao recurso de revista. A duas, porque precisam dispor de capacidade financeira para arcar com os depósitos recursais. Se considerarmos a possibilidade de ir até ao STF, o desembolso será, fora o custo do patrocínio, de R\$34.956,46 por processo, considerando a sucessiva interposição de recursos ordinário, revista, embargos infringentes e extraordinário.

Apresentamos aqui uma alternativa para vencer o obstáculo difícil e oneroso. O sindicato da categoria econômica dos vigilantes deve ajuizar dissídio jurídico coletivo objetivando a interpretação da cláusula da convenção que prevê jornada de 12 por 36. Paralelamente ajuizar medida cautelar requerendo a suspensão liminar de todos os dissídios individuais em trâmite sobre a matéria até que seja julgado em definitivo o dissídio jurídico coletivo, o qual poderá ir até o STF sem desembolsar depósitos recursais, visto que em suas decisões não há condenação pecuniária, salvo, evidentemente, as custas processuais.